

TEMADAG – LEDELSE FOR LANDMÆND

Deltag i SEGES' temadag om ledelse og bliv inspireret til at udvikle dig som leder, så det kan ses på din virksomheds bundlinje.

Tid og sted

Tirsdag, den 20. november 2018

SEGES, Landbrug og Fødevarer
Agro Food Park 15
8200 Aarhus N
www.SEGES.dk

Målgruppe

Temadagen er for dig, der er driftsleder eller ejer af en landbrugsvirksomhed. Hvad enten du er ung eller erfaren, får du udbytte af at deltage.

Udbytte

- ☞ Du får værktøjer og processer til at fokusere din ledelse
- ☞ Du får inspiration til at nedbryde den enkelte udfordring til mål og handlingsplaner, som du kan sætte i værk og følge op på.

Indhold og metode

Programmet er sammensat af oplæg, dialog og tid til, at du og de andre deltagere arbejder med jeres egen virksomhed.

Forberedelse

Bliv klar til temadagen. Du får tilsendt en hjemmeopgave inden. Vi bruger din forberedelse til at gøre klar til dit næste skridt på temadagen. Vi behandler selvfølgelig dine svar fortroligt.

Oplægsholdere

- Dorte Marcussen, Projektleder, SEGES
- Mille Møller Nielsen, Konsulent, SEGES
- John Møldrup, Chefkonsulent, COK

Facilitatorer

- Heidi Hundrup Rasmussen, Specialkonsulent, SEGES
- Jette Nissen, Specialkonsulent, SEGES

Pris

330 kr. (ekskl. moms)
Beløbet dækker mad og drikkevarer.

Tilmelding

Foregår på seges.dk/akademi
Tilmelding er bindende fra 12.11.2018.

Kursuskoordinator (modtager tilmelding):
Elin Aarestrup Sørensen, SEGES Akademi:
Mail: elas@seges.dk, tlf. 8740 5047

Yderligere oplysninger:

Temadagen afholdes i regi af SEGES' projekt "Fokuseret ledelse af landbrugsbedriften under hårde markedsvilkår". Formålet med projektet er at styrke driftsledelsen markant ved at sikre, at den enkelte landmand kan identificere den eller de strategiske eller ledelsesmæssige udfordringer, som bedriften står over for og stille relevante værktøjer og metoder til rådighed, så udfordringerne bliver løst bedst muligt.



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Tirsdag den 20. november 2018

10:00

Velkommen*v/ Heidi Hundrup Rasmussen og Jette Nissen, SEGES***Kan man blive en god leder – eller er det noget man er født til?**

Hvad skal der til for at være en god leder?

Hvordan bliver jeg endnu bedre til at udvikle min virksomhed gennem bedre ledelse?

*v/ John Møldrup, Chefkonsulent, COK***Pause****Fokuseret Ledelse – et værktøj til dialog og behovsafdækning.**

Introduktion til værktøjet og processen

v/Dorte Marcussen og Mille Møller Nielsen, SEGES

12:00

Frokost

13:00

Sådan fokuserer du din ledelse – og får taget fat på de rigtige udfordringer*v/Dorte Marcussen og Mille Møller Nielsen, SEGES***Pause****Hvilken sparring har jeg brug for og hvem kan hjælpe mig?***v/Heidi Hundrup Rasmussen og Jette Nissen, SEGES***Opsamling***v/Heidi Hundrup Rasmussen og Jette Nissen, SEGES*

15:30

Tak for i dag

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Hjemmeopgave

Temadag – Ledelse for landmænd

Kære Deltager

For at nå så langt som muligt på temadagen d. 20/11 vil vi bede dig om at forberede dig. På temadagen vil vi præsentere og demonstrere et værktøj, som skal gøre det muligt at fokusere sin ledelsesindsats. Målet med værktøjet er at give overblik ved hjælp af en systematisk tilgang.

Værktøjet, hedder "Fokuseret Ledelse" og er en Excel-mappe, med en række faner. Til værktøjet er en vejledning som fortæller hvordan du bedst bruger værktøjet.

Din hjemmeopgave er at udfylde fanen [Trin 1 Kontrakten] og [Trin 2. Stærk og Svag].

I Trin 1 er der en beskrivelse af det forløb, du skal igennem. Den bedes du læse igennem. Trin 2 er en selvevaluering, hvor du scorer dig selv på en række udsagn. Dette er første skridt på vejen mod at du fokusere på de områder, hvor du med udbytte kan forbedre din ledelse. De næste skridt tager vi sammen på temadagen.

Du er selvfølgelig velkommen til at gå videre til de næste trin og orientere dig i værktøjet, men det er ikke nødvendigt for at få et godt udbytte af temadagen.

Når du har læst trin 1 og udfyldt trin 2 gemmer du filen - og sender den til elas@seges.dk Vi skal have din besvarelse senest mandag d. 12/11-2018.

Vi anvender materialet til at forberede processen, hvor du kan arbejde videre ud fra de scorer, du har givet dig selv. Vi behandler materialet fortroligt, og det bliver ikke præsenteret for andre på temadagen.

Har du spørgsmål til opgaven eller værktøjet, er du velkommen til at kontakte [Mille Møller Nielsen](#) eller [Dorte Marcussen](#).

Bilag: Excel- filen "Fokuseret ledelse" samt vejledningen til Excel-værktøjet

Med venlig hilsen

[Jette Nissen](#) og [Heidi Hundrup Rasmussen](#)

Temadag om Fokuseret Ledelse

SEGES, d. 20. november 2018

Jette Nissen & Heidi Hundrup Rasmussen,
Kompetencer & Vækst

SEGES

**Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne**



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

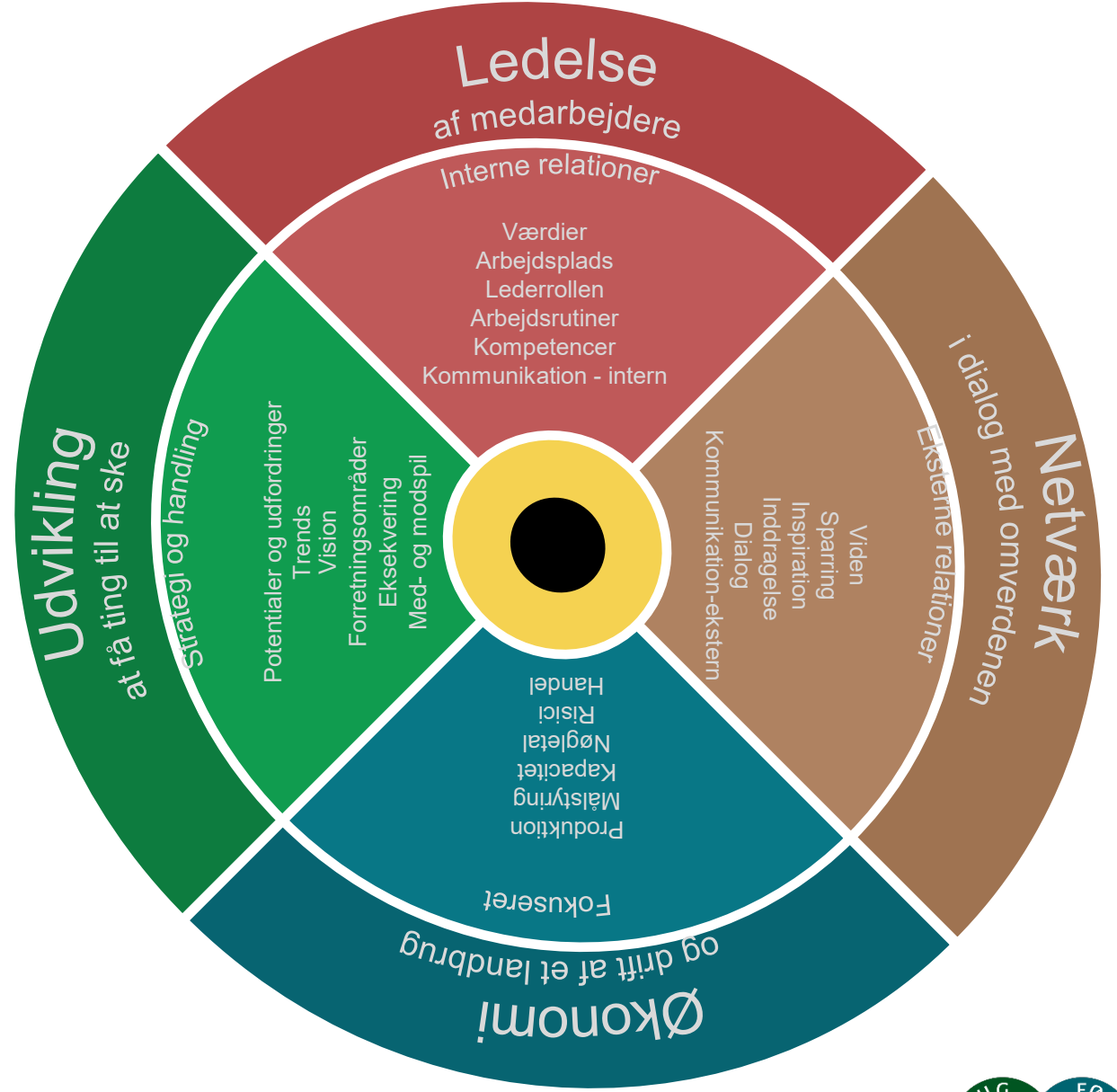
LDP 2020



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Præsentation

- Jeg hedder.....
- Jeg kommer fra.....arbejder på/ejer.....
- Mine forventninger til dagen i dag er.....



Dagens mål

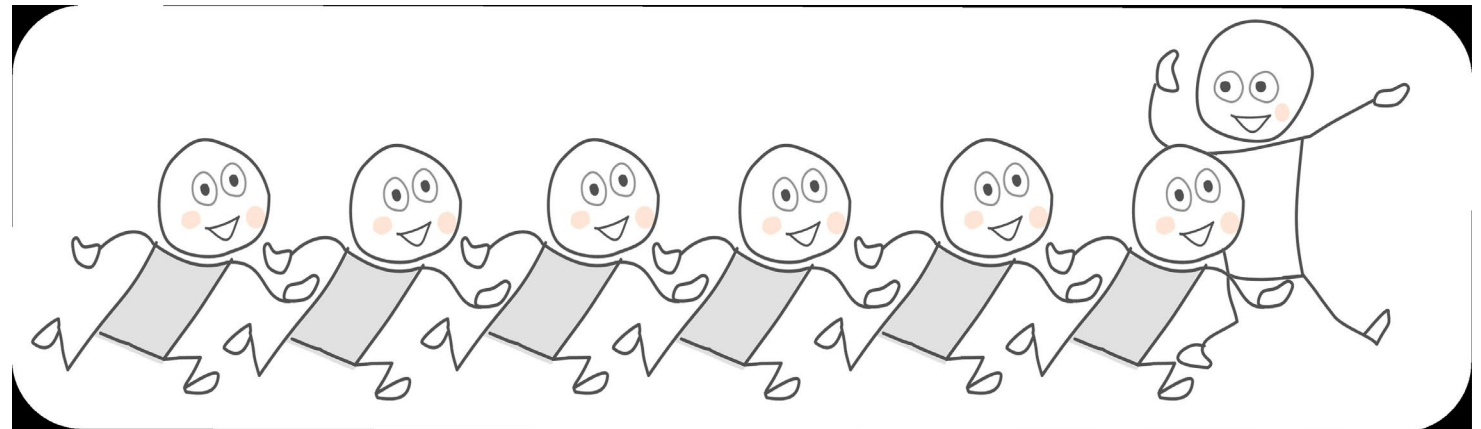
- Introducere værktøj, der kan afdække de strategiske og ledelsesmæssige udfordringer i din virksomhed
- Inspiration til, hvordan du sætter mål, formulerer handlingsplaner og følger op
- Inspiration til, hvordan du kommer i gang.



Program

- Velkomst
- Kan man blive en god leder – eller er det noget man er født til? Oplæg og diskussion v. John Møldrup, COK.
- Introduktion til Fokuseret Ledelse. V. Dorte Marcussen og Mille Møller Nielsen
- Frokost
- Sådan fokuserer du din ledelse. V. Dorte Marcussen og Mille Møller Nielsen
- Hvad skal der til for at lykkes? V. Alle.

SEGES



Hvad er god ledelse?

Eksempler på god ledelse.



KAN MAN BLIVE EN GOD LEDER - ELLER DET NOGET MAN ER FØDT TIL?

HVORDAN BLIVER JEG ENDNU BEDRE TIL AT UDVIKLE MIN VIRKSOMHED GENNEM BEDRE LEDELSE?

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

John Møldrup, COK
TEMADAG – LEDELSE FOR LANDMÆND
SEGES, 20. november 2018



SEGES

Fokuseret ledelse af landbrugsbedriften under hårde markedsvilkår
Journalnr. 32709-16-0047 Projektnr. 7685



Hvad er god ledelse?



**En god leder fortæller dig ikke, hvad du skal gøre...
men viser dig hvordan!**

4 grundantagelser i ledelse

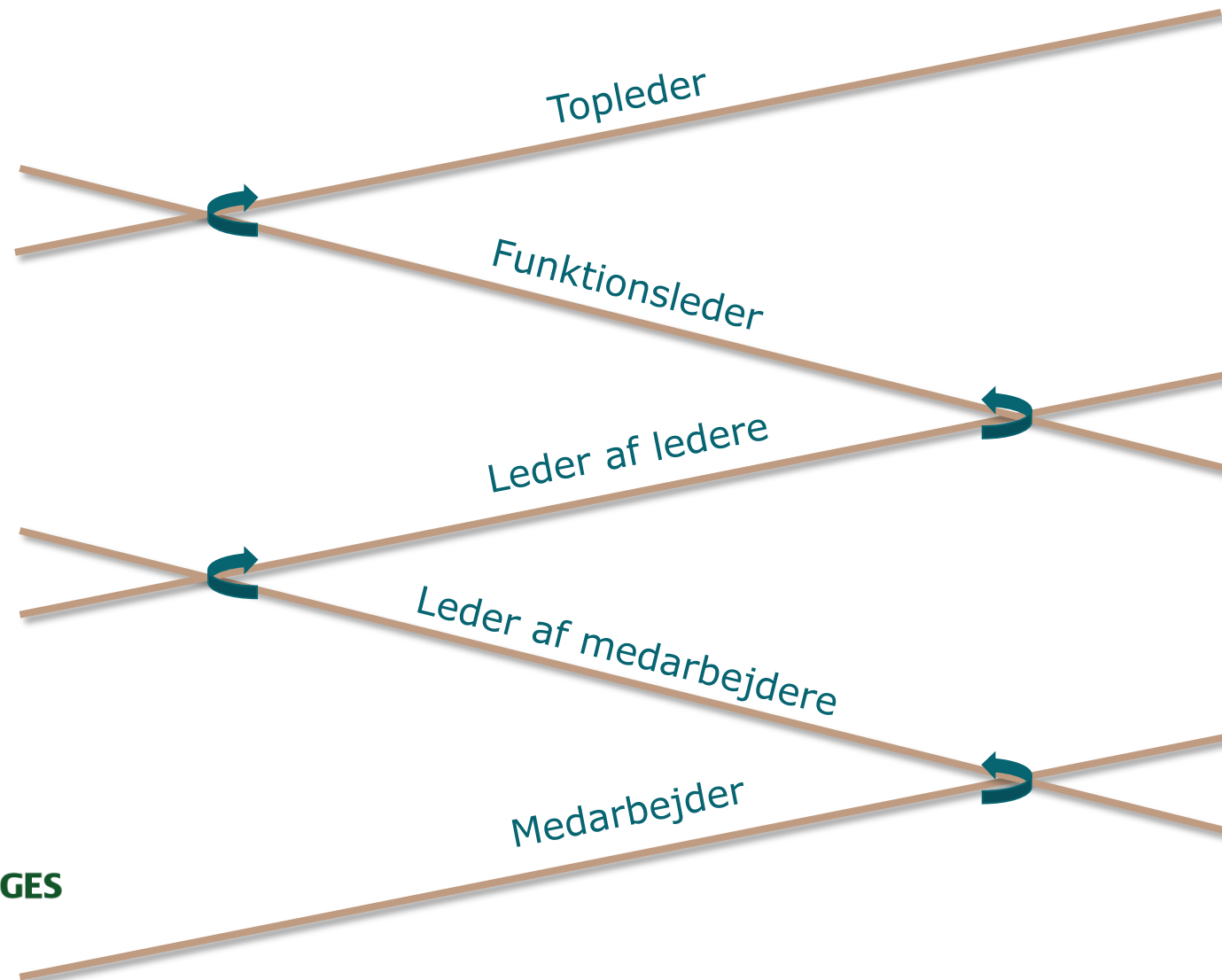
- **Den fødte leder**
 - blandt andre Machiavelli med fokus på lederens medfødte egenskaber
- **Lederrollen**
 - blandt andre Mintzberg og Adizes med fokus på lederroller og funktioner
- **Ledelsesadfærd**
 - blandt andre Blanchard og Hersey med fokus på Situationsbestemt Ledelse
- **Relationsledelse**
 - systemisk ledelse med fokus på relationer

Alle fire grundantagelser eksisterer stadig side om side



The Leadership Pipeline

– én model med 4 ledelseslag



Toplederen

– at skabe resultater igennem en organisation

Funktionsleder

– at skabe resultater igennem en sammensat funktion

Leder af ledere

– at skabe resultater igennem ledere

Leder af medarbejdere

– at skabe resultater igennem medarbejdere

Medarbejder

– at skabe resultater igennem egen indsats

Skiftet fra medarbejder til leder

Ledelseskompeterer og Ledelsesfilosofi

FÆRDIGHEDER

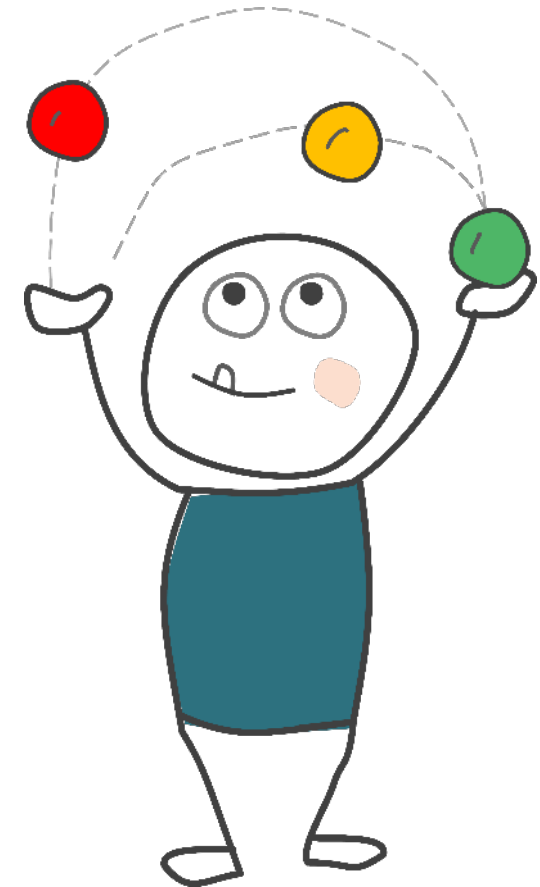
- De nye færdigheder lederen skal have for at håndtere opgaven

TIDSPRIORITERING

- Hvilke opgaver skal lederen bruge sin tid på?

ARBEJDSVÆRDIER

- Det, som lederen finder vigtigt i arbejdet og dermed sætter fokus på



Lederens to hovedområder

Management fokuserer på:

- Målopfyldelse
- Indretning af organisationen
- Af autoritet følger stillingen i hierakiet
- Systemer til styring af organisationen
- Planlægning
- Overvågning og kontrol
- At fremtiden ligner nutiden
- At følge regler og traditioner

Leadership fokuserer på:

- Samspelet mellem ledere og medarbejdere
- Motivation og trivsel
- At skabe effektive team
- Identitet, engagement og følelsen af ejerskab
- Kommunikation
- Udvikling af kompetencer
- At fremtiden er forskellig fra nutiden
- Forandring og læring

De to ben i ledelse

Forudsigelighed - uforudsigelighed



Lederen skal forholde sig til,
hvad der er vilkår og hvad der er muligheder

Hvad der er det rigtige at gøre, er lederens valg!



Tilladelse

Forhandling

Konkrete
forslag

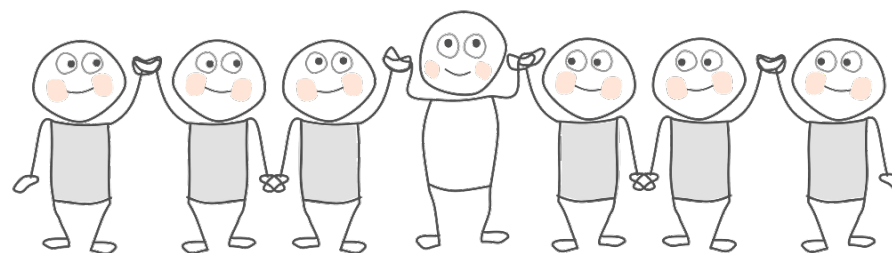
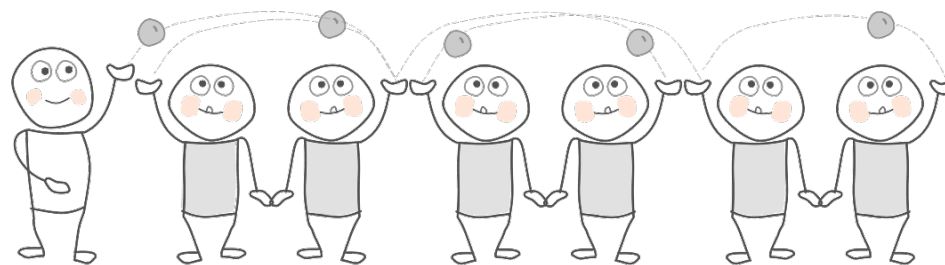
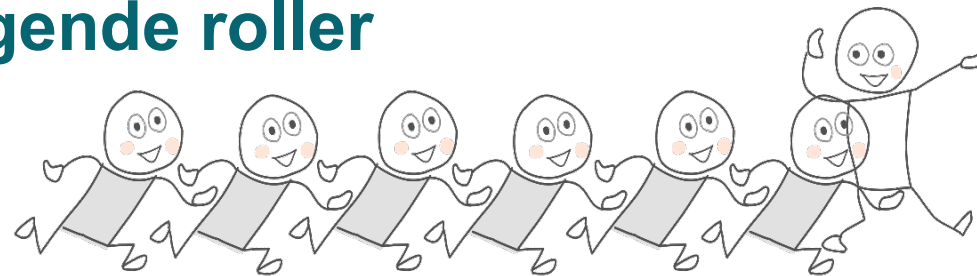
Beslutning

Refleksion

Styring

Mindsteindgrebsprincippet

Ledelsens grundlæggende roller



SEGES

**Administrator og
kontrollant**

Fagspecialist

**Coach og
integrator**

Strateg



De 4 roller

- tendenser i kommunikationsstilen

Fagspecialist og administrator

- Fokus på sagen i en ekspertrelation
- Fakta- og regelbaseret kommunikationsstil
- Informerende kommunikationsstil: rapportsnak (faktabaseret)

Coach og visionær strateg

- Fokus på sag og relationer i en mere ligeværdig relation
- Etablere dialog, fælles forståelser og udvikle relationer
- Involverende kommunikationsstil: kontaktsnak (etablere dialog og samhørighed, udvikle relationer)



Refleksion

”EGEN LEDELSESPRAKSIS”

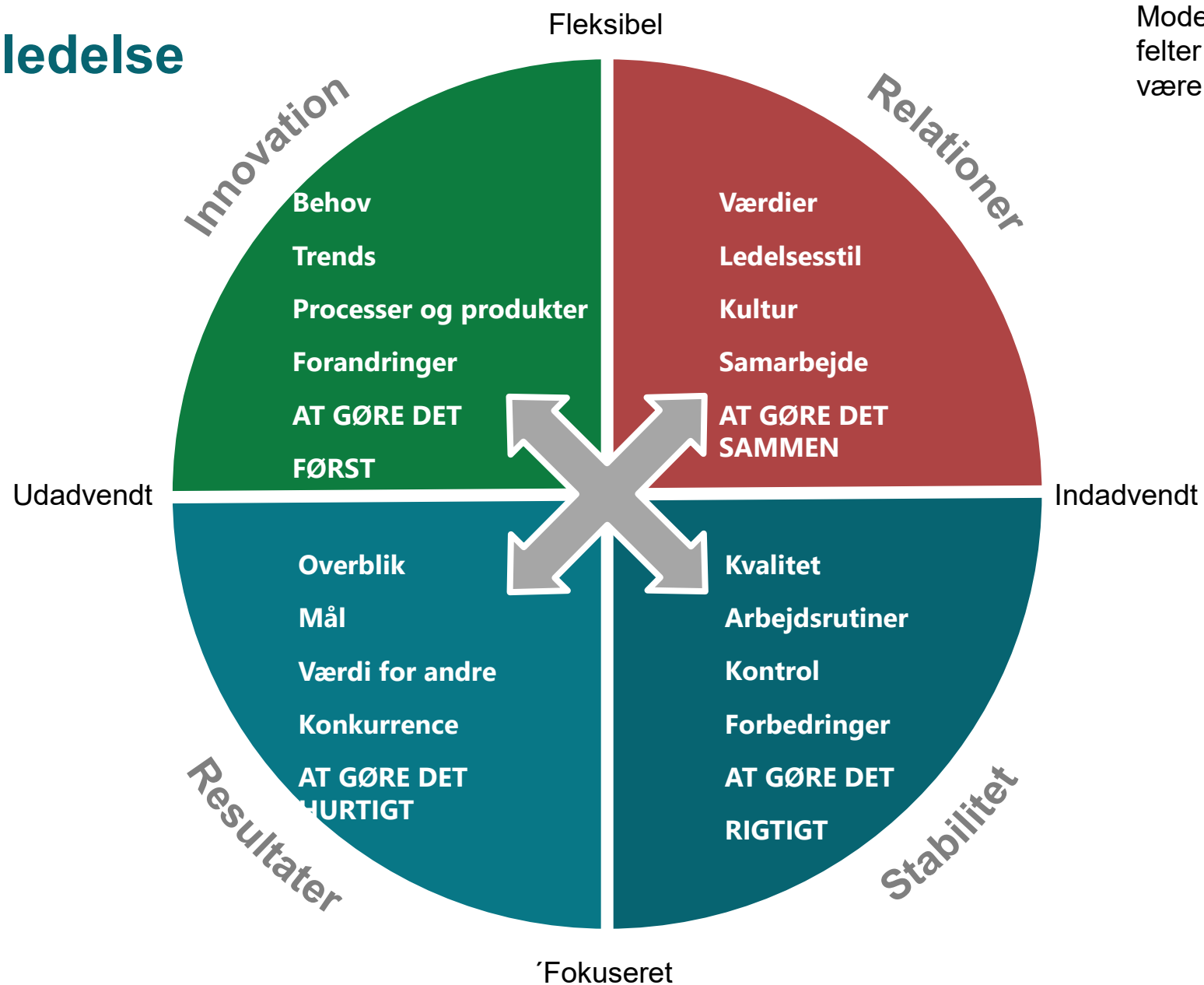
”ET SKRIDT FREM”
VILKÅRSRUM – er ikke til diskussion
EKSPERT

LUKKE
BESLUTNING

ÅBEN
BESLUTNING

ET SKRIDT TILBAGE
MULIGHEDSRUM – invitation til dialog

Paradoksledelse



Model "Paradokser" viser de fire felter du skal bevæge dig i for at være en god leder af virksomheden.

PARADOKSLEDELSE

Vilkårsrum

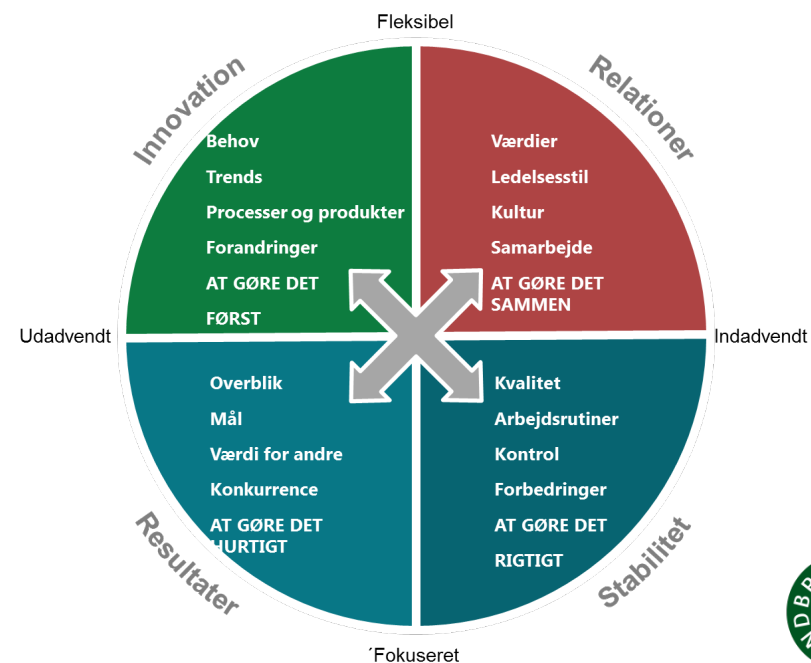
Modsatrettede krav og paradoksale opgaver er et grundvilkår i ledelse

Mulighedsrum

Den gode leder skaber handlingskraft i paradokser

Eksempler på paradokser

- Hensyn til sikker drift OG krav om innovation
- Tillid OG Kontrol
- Kortsigtede præstationskrav OG langsigtede udviklingsmål
- ...





Hvordan

Skal du håndtere paradokser så er der tre ting du skal være opmærksom på:

- **Forstå hvad et paradoks er**
 - Kig på modellen og bliv lidt klogere på hvad paradokser er på de næste to slides
- **Skab løbende klarhed**
 - Hvor er vi på vej hen, hvad er retningen, og hvad vil vi særligt have fokus på i vores ledelse. Skab også klarhed om uklarheder!
- **Giv begrundede beslutninger**
 - Vi kommer til at øge kravene til jer (resultater) fordi.... Vi er samtidig opmærksomme på teamets trivsel og høje travlhedsniveau (relationer), og det vil vi tage os af ved at

Gamemaster – styr processen

Gamemaster

Metaniveau
Samtalen om samtalen

Kontrakt/ forventningsafstemning

- målet med mødet
- arbejdsformen
- skriv det op

Time out

- er vi på rette kurs?
- skal vi justere emner, arbejdsform, tempo?

Afslutning

- vend tilbage og følg op på psykologisk kontrakt
- hvad er vores konklusioner?
- hvem gør hvad og hvornår?
- hvad skal justeres til næste gang?

Handlingsniveau
(Fagligt/emnet)

Samtale, spørgsmål og beslutninger

Styr spillet, men vær ligeværdige medspillere



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

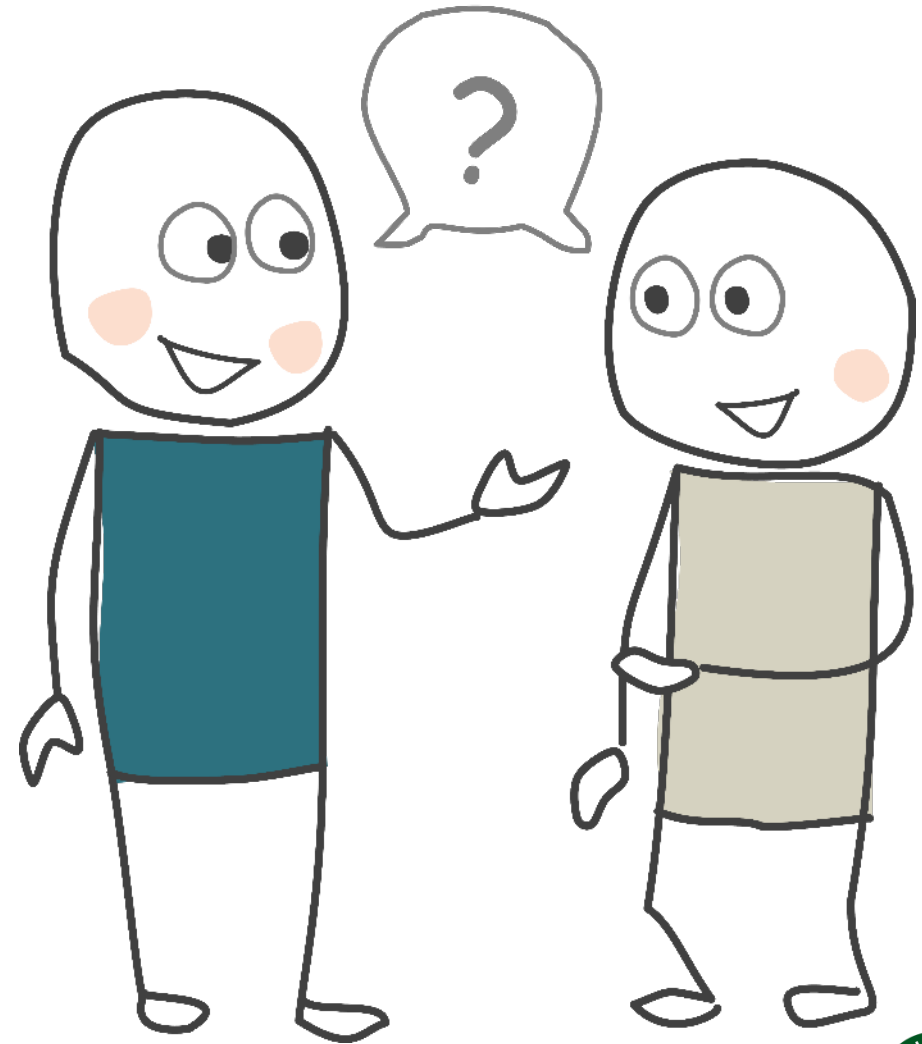


HVILKE PARADOKSER OPLEVER I ?

SE PÅ TEGNINGEN OG TAL OM DE PARADOKSER I OPLEVER I JERES HVERDAG

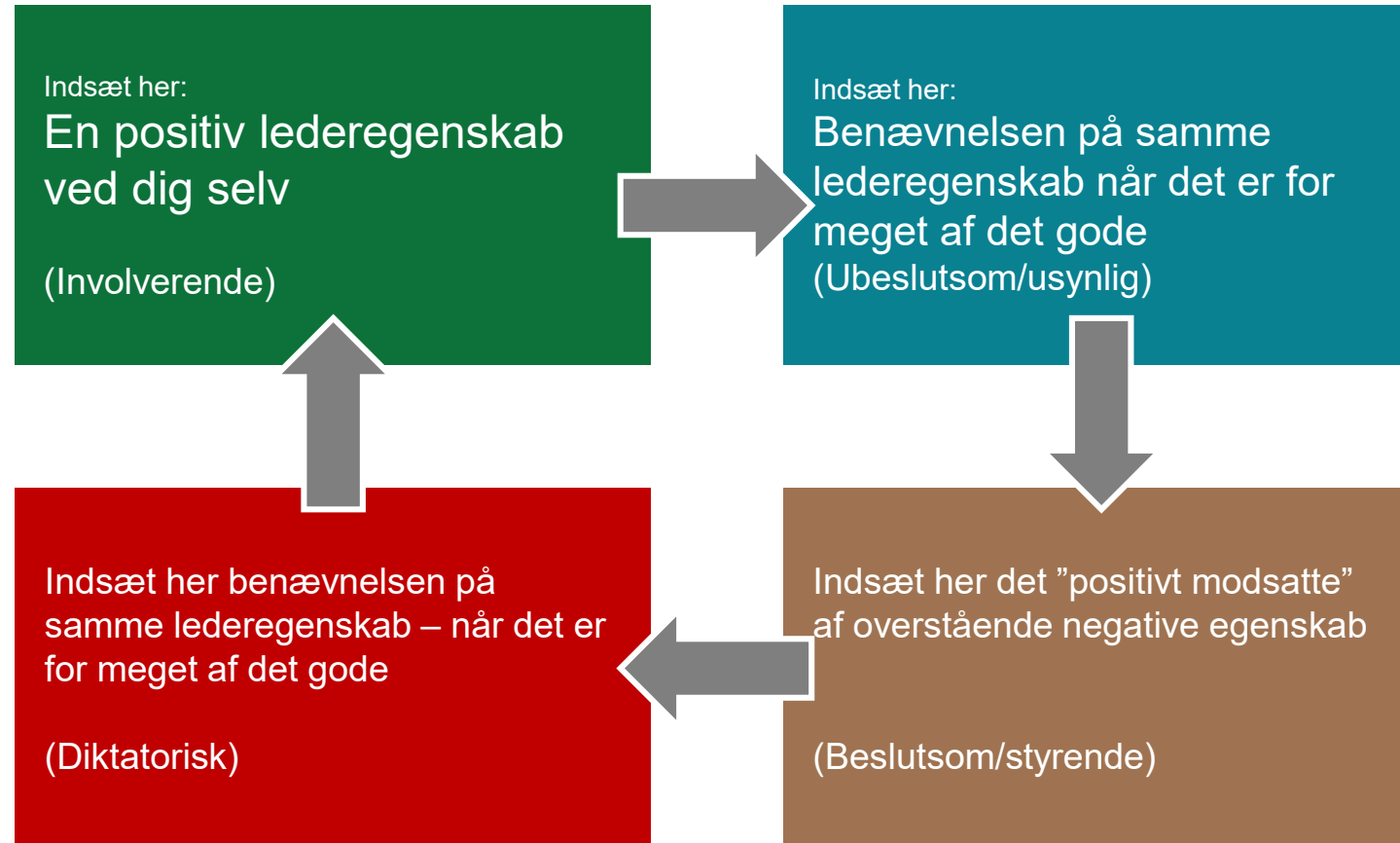
TAL OM HVORDAN I HÅNDTERER DEM

- Hvad er det vi allerede gør godt?
- Hvad kunne gøre det endnu bedre?





Bevægelse hen mod paradokset – øvelse



Fokuseret Ledelse

En vej til succes i landbruget

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Temadag for landmænd
20. november 2018
SEGES, Dorte Marcussen og
Mille Møller Nielsen



SEGES

Fokuseret ledelse af landbrugsbedriften under hårde markedsvilkår
Journalnr. 32709-16-0047 Projektnr. 7685
Mille Møller Nielsen og Dorte Marcussen





Fokuseret Ledelse – et værktøj

Projekt Fokuseret ledelse af landbrugsbedriften under hårde markedsvilkår

- Baggrund
- Fra tanke til handling



– Det er simpelthen nødvendigt, at landmænd tager ledelse seriøst, siger Anders Harck, der er formand for sektorbestyrelsen i Økonomi & Virksomhedsledelse hos SEGES.

– En af de allerstørste udfordringer, vi har som landmænd, handler om, at det ikke længere er os, der er de vigtigste på vores bedrifter. Det er vores medarbejdere. Det er dem, der får tingene til at ske, og det er dem, der har hænderne helt nede i materien hver eneste dag. Landmandens rolle er i langt højere grad blevet til at få det meste ud af medarbejderne, siger Anders Harck.

SEGES

– Hvis man gerne vil være en del af fremtidens elite, kommer man ikke uden om ledelse som disciplin, siger Brian Skov Nielsen, områdedirektør i Sydbank.

SEGES



Det blev tydeligt for os, at det ikke udelukkende handler om økonomi. På sigt vil vi gerne have mere tid sammen som par også, så for os giver det ikke mening at udvide bare for at udvide, siger Anders Peter Jensen.



SEGES

Anders Peter Jensen og Laila Andersen har bl.a. arbejdet med Fokuseret Ledelse i samarbejde med LandboNord og SEGES for at gøre bedriften så attraktiv som muligt for en ung landmand, som kunne se et potentiale i et ejerskifte.

Et projekt støttet af fonde

Fokuseret ledelse af landbrugsbedriften under hårde markedsvilkår

Journalnr. 32709-16-0047

Søgt i 2016 gennemført i 2017- 2018

Projektejer Sektorbestyrelsen Økonomi og Ledelse **SEGES**

STØTTET AF
**promilleafgiftsfonden
for landbrug**

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen





























Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



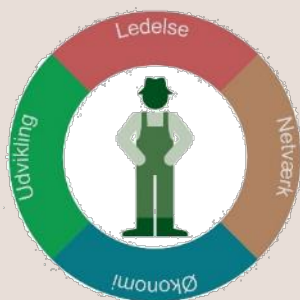
Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Samarbejde mellem landmænd, rådgivere og eksperter

| Rådgivere | Landmænd Interview | Landmænd Test med centre | Landmænd og rådgiver Afprøvning af koncept |
|---|--|---|---|
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  |  |
|  |  |  | |
|  |  |  |  |
|  | |  |  |

Oversigt over projektets forløb og resultater

Interview

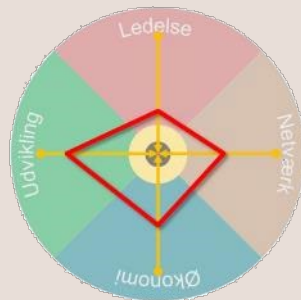


Lederrollen
Udfordringer og barrierer

Research



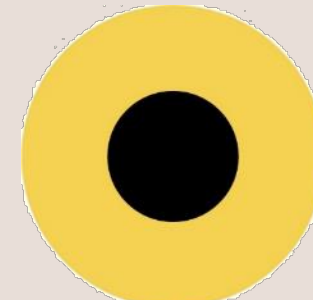
Viden
Ledelsesmodeller og - værktøjer
Rådgivningsforløb og handlingsplaner



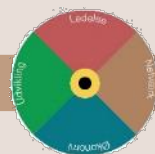
Værktøj
Til landmanden



Procesværktøj
Til rådgiver



Demonstrationer
Temadage
Inspirationskatalog
Videoer
Artikler



Test og afprøvninger

Mål med Fokuseret Ledelse

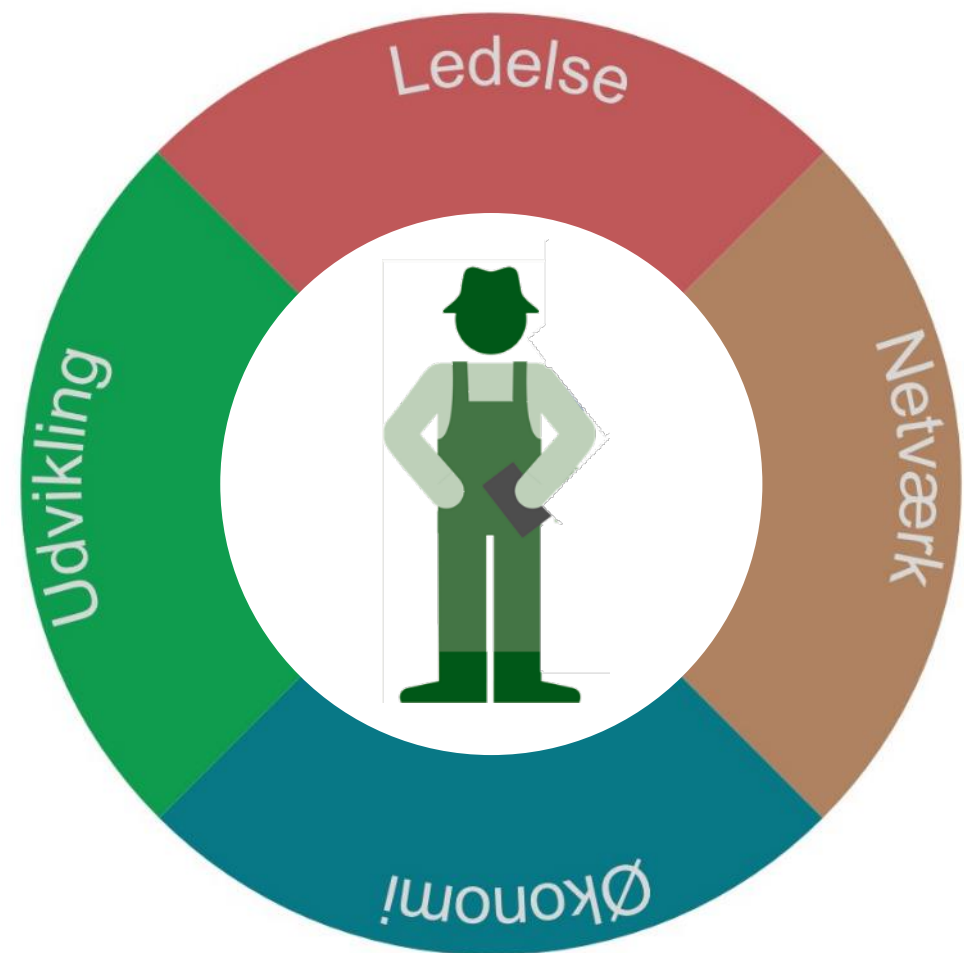
Fokuseret ledelse har som mål, at du skal kunne **identificere** og **eksekvere** på landbrugsbedriftens **strategiske** og **ledelsesmæssige udfordringer**.

Det er **din** landbrugsvirksomhed

Det er **din** ledelse

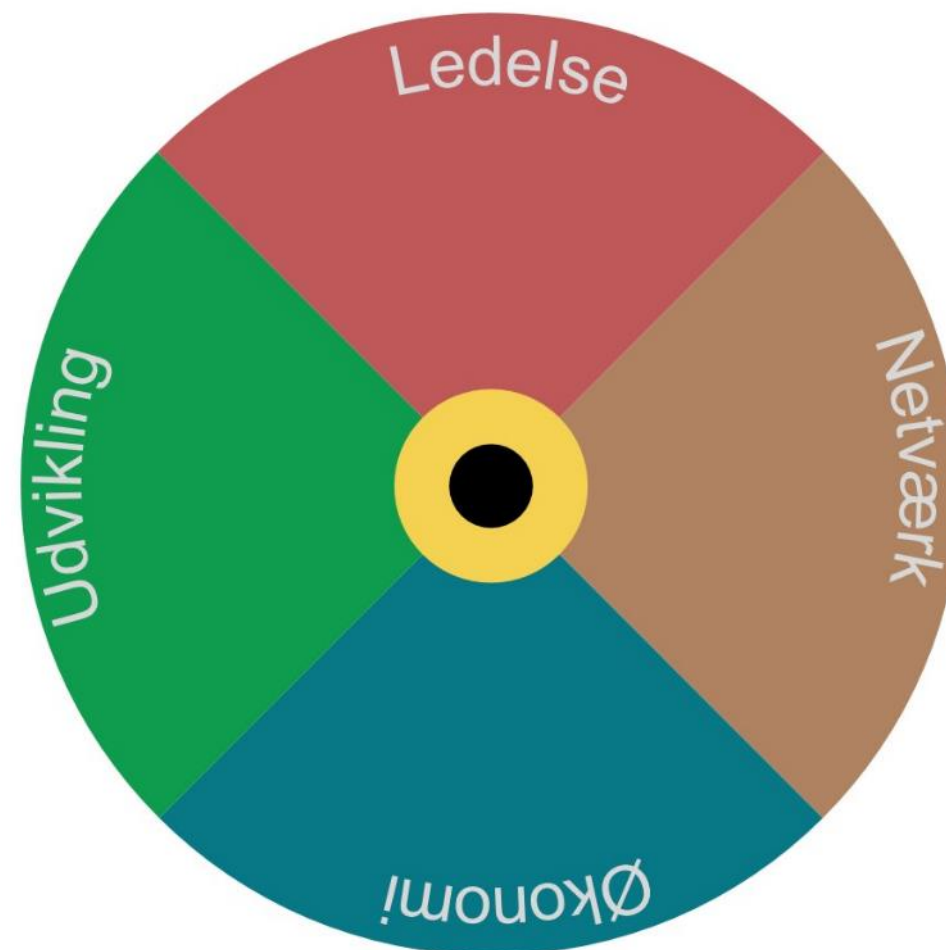
Det er **dine** udfordringer

Der er **dig**, der definerer og beslutter niveau, omfang, rammer og ...



Delmål i Fokuseret Ledelse

- At du i samarbejde med **medarbejdere** får gennemført de daglige handlinger, så såvel produktionsmål som strategiske mål indfries
- At du inddrager **netværk** og **interessenter** i at få tilrettelagt ledelsen og gennemført de strategiske mål i virksomheden
- At du har overblik over faktorer, der har indflydelse på **produktion** og **økonomi**, samt får gennemført de handlinger, der udnytter potentialerne på virksomheden
- At du har et strategisk sigte for **udviklingen** af virksomheden, og at du i din ledelse har fokus på visionen, og at den bliver ført ud i livet.

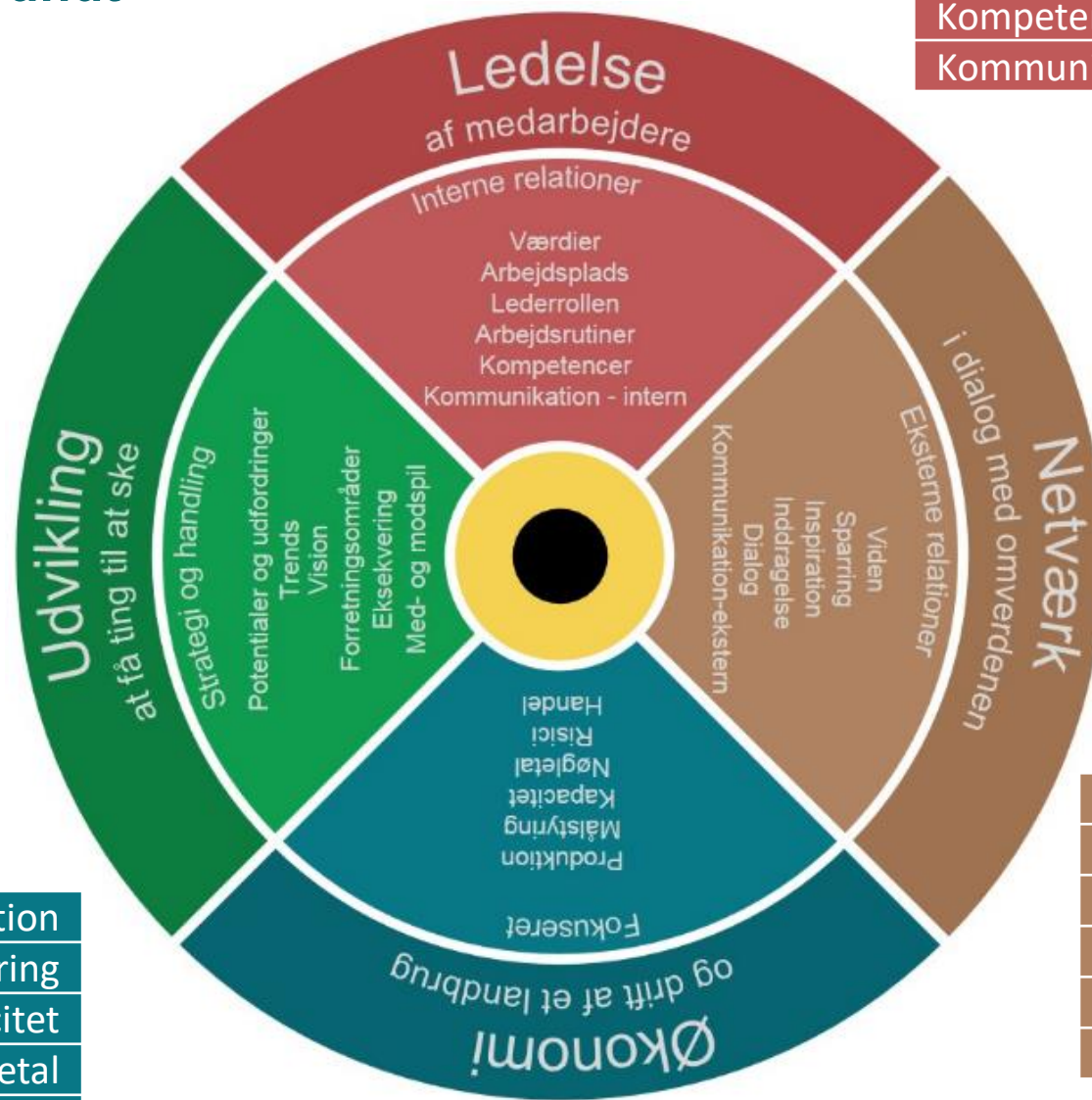


Model Fokuseret Ledelse

– helhed og hele vejen rundt

| |
|-----------------------------|
| Potentialer og udfordringer |
| Trends |
| Vision |
| Forretningsområder |
| Eksekvering |
| Med- og modspil |

| |
|------------|
| Produktion |
| Målstyring |
| Kapacitet |
| Nøgletal |
| Risici |
| Handel |



| |
|------------------------|
| Værdier |
| Arbejdsplads |
| Lederrollen |
| Arbejdsrutiner |
| Kompetencer |
| Kommunikation (intern) |

| |
|-------------------------|
| Viden |
| Sparring |
| Inspiration |
| Inddragelse |
| Dialog |
| Kommunikation (ekstern) |

Fra tanke til handling

Hvor er din ledelse i dag?
Hvor i fremtiden?

Give bud på, hvordan du kan løfte ledelsen,
hvis du gør en indsats

SEGES

Hvor er din ledelse i dag?
Hvor i fremtiden?



1: Helt i bund
2: Meget langt fra målet
3: Langt fra målet
4: Opfyldt delvist
5: Næsten opfyldt
6: Helt i top

Introduktion til processen

- med udgangspunkt i excel-værktøjet



Excel-værktøjet og processen

Om værktøjet
Anbefalinger
Indhold

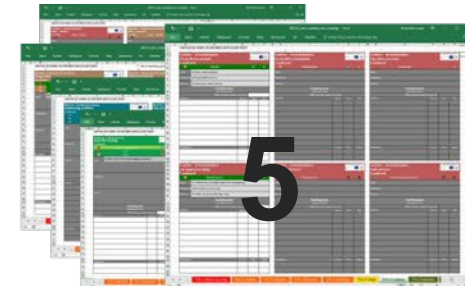
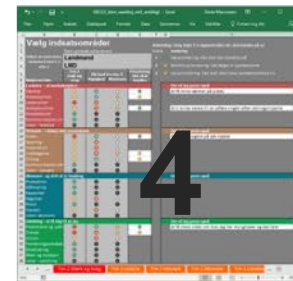
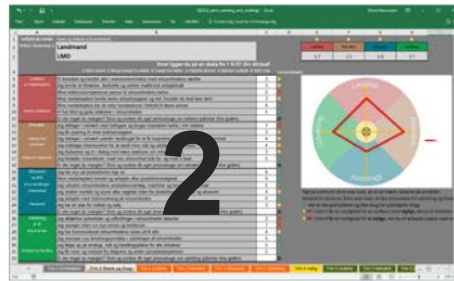
SEGES



Om værktøjet Fokuseret Ledelse

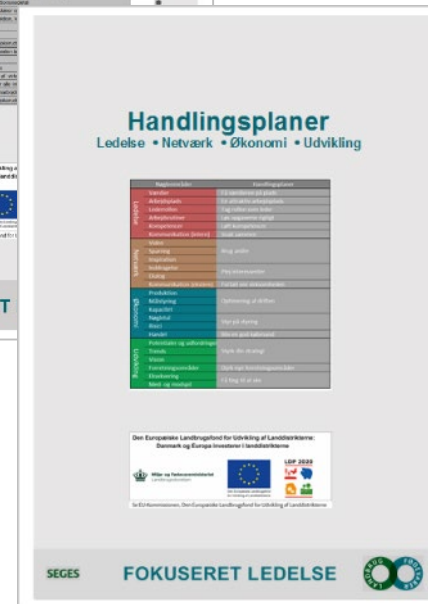
Kan bruges af landmanden alene til at tage fat på de **strategiske og ledelsesmæssige udfordringer** i virksomheden:

1. Lave en forventningsafstemning om brug af værktøj - **Kontrakten**
2. Identificere **egne styrker og svagheder**
3. Overveje **vigtighed og motivation**
4. Prioritere og **vælge** de indsatsområder ud der skal arbejdes med og overveje hvad der vil opnås med et fokus på et område samt de muligheder og barrierer der er inden for området
5. Udarbejde **handlingsplaner** med deadline, aktiviteter og ansvar samt opfølgning
6. Overblik over den nødvendige **opfølgning**



Anbefaling til brug af Excel-værktøjet i Fokuseret Ledelse

- Brug vejledning
- Brug Udsagn og Spørgsmål til at sætte tankerne i gang og kvalificere dit svar
- Hav en sparringspartner ved din side til at stille spørgsmål og udfordre dig
- Brug det med kollegaerne i din erfa-gruppe
- Lad dig inspirere af eksemplerne på handlingsplanerne
- Få hele pakken – kombinere Excel-værktøjet med en proces med en rådgiver



Om vigtighed og motivation

- Vigtighed skal forstås, som hvor stor betydning området har for medarbejderne, interessenter, virksomheden og udviklingen. Og dermed om du opnår, det du gerne vil med din ledelse, sit netværk, sin økonomi og i bedriftens udvikling.
- Høj motivationen kan skyldes ydre faktorer, Et eksempel kan være, at der skal laves en hurtig indsats ved sygdom i besætningen. En sådan indsats vil du også ofte vurdere som vigtig.
- En høj motivation kan også skyldes indre faktorer. Måske er det et område, du kan lide at arbejde med eller har haft succes med tidligere. Det gør, at motivationen for at gå i gang med en indsats på området er høj.
- Der er en stor sammenhæng mellem vigtighed og motivation. Det, der haster er ofte vigtigt, det man kan lide at arbejde med, finder man ofte vigtigt og kan se de fleste muligheder i.
- Selv om en indsats er vigtig, er det ikke sikkert landmanden er motiveret for at gå i gang. Det kan være fordi det er noget nyt, forekommer uoverkommeligt, prøvet mange gange før eller indeholder konflikter.



Vælg indsatsområder

Udfyld de hvide felter i kolonne E med 1, 2 eller 3

| | | | | |
|----------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Landmand | Trin 2 stæk og svag | Dit bud fra trin 3 Vigtighed | Motivatio | Prioritering Her skal handles |
| LMD | | | | |

| Nøgleområder | Trin 2 stæk og svag | Dit bud fra trin 3 Vigtighed | Motivatio | Prioritering Her skal handles |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Ledelse - af medarbejdere | | | | |
| Værdier | ● | ✓ | ☆ | ↑ |
| Arbejdsplads | ● | ✓ | ☆ | → |
| Lederrollen | ● | ✗ | ☆ | ↑ |
| Arbejdsrutiner | ● | ✗ | ☆ | ↑ |
| Kompetencer | ● | ● | ● | |
| Kommunikation (in | ● | ● | ● | |
| Joker - ledelse | ● | ● | ● | |

| Netværk - i dialog med omverdenen | Trin 2 stæk og svag | Dit bud fra trin 3 Vigtighed | Motivatio | Prioritering Her skal handles |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Viden | ● | ✓ | ☆ | ↑ |
| Sparring | ● | ✗ | ☆ | |
| Inspiration | ● | ✗ | ☆ | |
| Inddragelse | ● | ✗ | ☆ | → |
| Dialog | ● | ✓ | ☆ | → |
| Kommunikation (ek | ● | ● | ● | |
| Joker - netværk | ● | ● | ● | |

| Økonomi - og drift af et landbrug | Trin 2 stæk og svag | Dit bud fra trin 3 Vigtighed | Motivatio | Prioritering Her skal handles |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Produktion | ● | ● | ● | |
| Målstyring | ● | ● | ● | |
| Kapacitet | ● | ● | ● | |
| Nøgletal | ● | ✗ | ☆ | |
| Risici | ● | ● | ● | |
| Handel | ● | ✗ | ☆ | |
| Joker- økonomi | ● | ● | ● | |

| Udvikling - at få ting til at ske | Trin 2 stæk og svag | Dit bud fra trin 3 Vigtighed | Motivatio | Prioritering Her skal handles |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Potentialer og udfø | ● | ✓ | ☆ | ↑ |
| Trends | ● | ✗ | ☆ | → |
| Vision | ● | ✗ | ☆ | |
| Forretningsområde | ● | ● | ● | |
| Eksekvering | ● | ● | ● | |
| Med- og modspil | ● | ● | ● | |
| Joker - udvikling | ● | ● | ● | |

Anbefaling: Vælg højst 3-4 nøgleområder der skal handles på nu

Scala vurdering

- 1 ↑ Høj prioritering. Det skal der handles på
- 2 → Mellem prioritering. Det følger vi opmærksomt
- 3 → Lav prioritering. Det skal ikke have opmærksomhed nu

Udfyld hvide cellerne i kolonnerne med det du gerne vil opnå, de muligheder du ser og de barrierer der skal nedbydes

Det vil jeg gerne opnå | **Muligheder at gribe** | **Barrierer at nedbryde**

At få mine værdier på plads

At få gennemført en proces

At det kan være svært at tale om

At vi bliver bedre til at udføre tingen efter retningslinjerne

At få set på vores Lean-system

At struktur og systemer ikke lige er mig

Det vil jeg gerne opnå
AT bliver klogere på det nyeste

Muligheder at gribe

Barrierer at nedbryde

Det vil jeg gerne opnå

Muligheder at gribe

Barrierer at nedbryde

Det vil jeg gerne opnå
At få mere viden om hvor jeg har muligheder og barrierer

Muligheder at gribe

Barrierer at nedbryde

Udsagn:
Vi beslutter og handler alle i overensstemmelse med virksomhedens værdier
1: Høj 2: Mellem 3: Lav

Indtastninger i [Trin 5 Handlingsplaner]

- Udfyld de handlingsplaner, der er fremhævet med grøn bjælke og har hvide felter på ark [trin 5 Ledelse], [trin 5 Netværk], [trin 5 Økonomi] og [trin 5 Udvikling]. Det, der skal opnås er hentet fra arket [trin 4 Vælg]. Det samme gælder muligheder og barrierer. Skal du rette, bør du gå tilbage til trin 4
- Det er også mulighed for at udfylde en handlingsplan på arket [trin 5 Joker] såfremt I finder det relevant efter at have gennemført trin 2 til trin 4
- Husk at udfylde dato med deadline for, hvornår målet – det der skal opnås – er på plads
- Husk foruden aktiviteten at skrive hvem, der har ansvaret, og hvilke dato aktiviteten skal være startet og afsluttet på
- Husk at have mindst en opfølgingsaktivitet med ansvar og dato. I Trin 6. Opfølgning er der mulighed for at få noteret opfølgingsaktiviteterne på tværs af handlingsplaner

181112_dom_vaerktoj_ver1_endeligt - Excel

File Hjem Indsæt Sidelayout Formler Data Gennemse Vis Udvikler Fortæl mig det Del

1 UDFYLD DE HVIDE FELTER MED DATO ELLER TEKST

2 1

3 Ledelse - af medarbejdere

4 Få værdierne på plads

5 Landmand

6 Værdier

7 Opnå At få mine værdier på plads

8 Muligheder At få gennemført en proces

9 Barrierer At det kan være svært at tale om

10 Handlingsplan

11 Udfyld hvide celler

12 Målet skal være opnået senest den

13 Aktivitet Ansvar Start Slut

14

15

16

17

18

19

20

21 Opfølgning Ansvar Plan udført

22

23

24 1

Trin 3 Netværk Trin 3 Økonomi Trin 3 Udvikling Trin 4 Vælg Trin 5 Ledelse

Klar 100 %

Udsagn omsat i handlingsplan – der hvor du har valgt en indsats

| | Udsagn om emne | Handlingsplaner |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Ledelse | Værdier | Få værdierne på plads |
| | Arbejdsplads | En attraktiv arbejdsplads |
| | Lederrollen | Tag rollen som leder |
| | Arbejdsrutiner | Løs opgaverne rigtigt |
| | Kompetencer | Løft kompetencer |
| | Kommunikation (intern) | Snak sammen |
| | Joker - ledelse | Joker - ledelse |
| Netværk | Viden | Brug andre |
| | Sparring | |
| | Inspiration | |
| | Inddragelse | Plej interessenter |
| | Dialog | |
| | Kommunikation (ekstern) | |
| Joker - netværk | Joker - netværk | |
| Økonomi | Produktion | Optimering af driften |
| | Målstyring | |
| | Kapacitet | |
| | Nøgletal | |
| | Risici | Styr på styring |
| | Handel | Bliv en god købmand |
| | Joker - økonomi | Joker-økonomi |
| Udvikling | Potentialer og udfordringer | Styrk din strategi |
| | Trends | |
| | Vision | |
| | Forretningsområder | Dyrk nye forretningsområder |
| | Eksekvering | Få ting til at ske |
| | Med- og modspil | |
| | Joker - udvikling | Joker udvikling |

Handlingsplaner

Ledelse • Netværk • Økonomi • Udvikling

| Udsagn om emne | Handlingsplaner |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Ledelse | |
| Værdier | Få værdierne på plads |
| Arbejdsplads | En attraktiv arbejdsplads |
| Lederrollen | Tag rollen som leder |
| Arbejdsrutiner | Løs opgaverne rigtigt |
| Kompetencer | Løft kompetencer |
| Kommunikation (intern) | Snak sammen |
| Netværk | |
| Viden | Brug andre |
| Sparring | |
| Inspiration | |
| Inddragelse | Plej interessenter |
| Dialog | |
| Kommunikation (ekstern) | |
| Økonomi | |
| Produktion | Optimering af driften |
| Målstyring | |
| Kapacitet | |
| Nøgletal | |
| Risici | Styr på styring |
| Handel | Bliv en god købmand |
| Udvikling | |
| Potentialer og udfordringer | Styrk din strategi |
| Trends | |
| Vision | |
| Forretningsområder | Dyrk nye forretningsområder |
| Eksekvering | Få ting til at ske |
| Med- og modspil | |

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne





HUSK

Eksemplerne er til inspiration og hjælp

Det er vigtigt, at de handlingsplaner du laver, tager udgangspunkt i

- det du gerne vil opnå med fokus på et område
- de muligheder du ser
- de barrierer du mener, der skal nedbrydes
- ejerskab til det, der skal ske

Det er din handlingsplan!



Sådan fokuserer du din ledelse

- tager fat, hvor hjemmeopgaven slap

FOKUSERET LEDELSE



Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

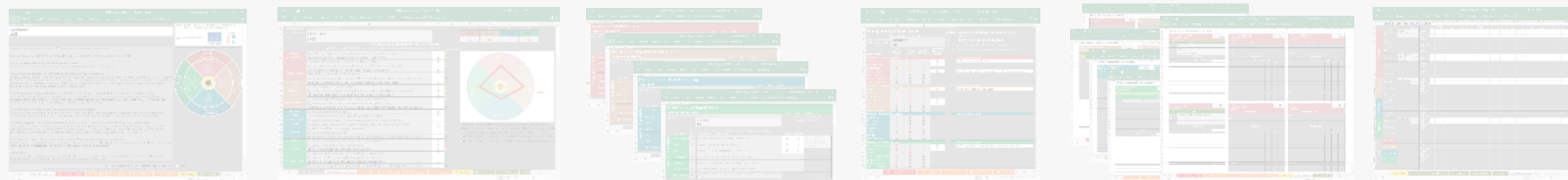
SEGES

SEGES



Hjemmeopgaven - Landmandskit !

Værktøjet
Fokuseret Ledelse
Excel Værktøj - 6 trin



Procesværktøj
6 procespile
28 udsagnskort
Graf

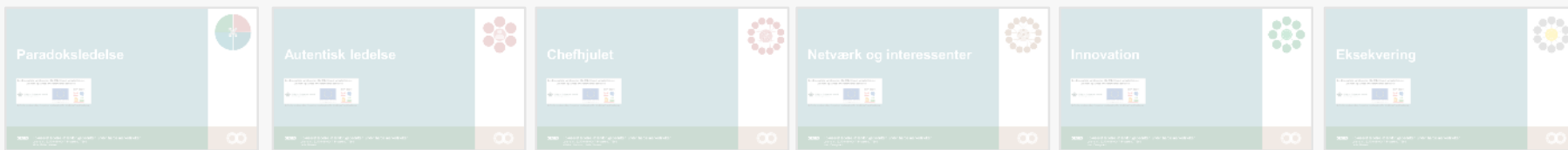


Vejledninger til
landmand og rådgiver

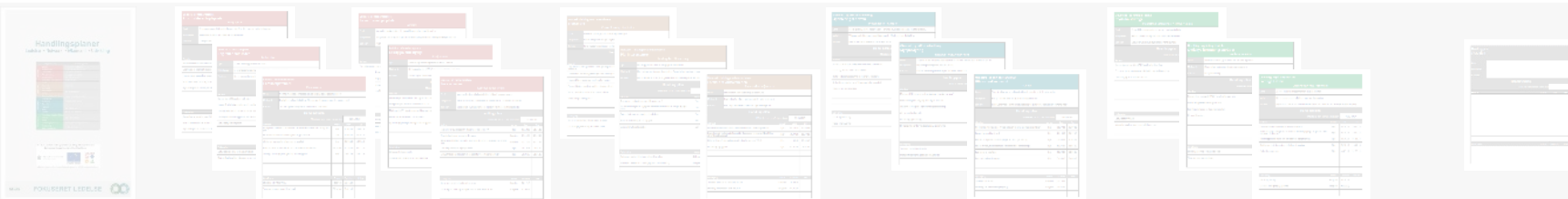


Individuelle udskrifter
fra excel-værktøjet

Seks ledelsesmodeller



Eksempler på
handlingsplaner

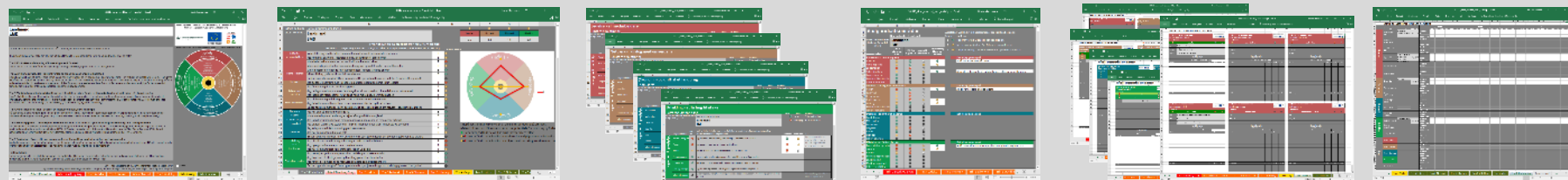


WWW

Landbrugsinfo.dk>Ledelses>Fokuseret Ledelse

Indhold i Koncept Fokuseret Ledelse –landmandskit

Værktøjet
Fokuseret Ledelse
Excel Værktøj - 6 trin



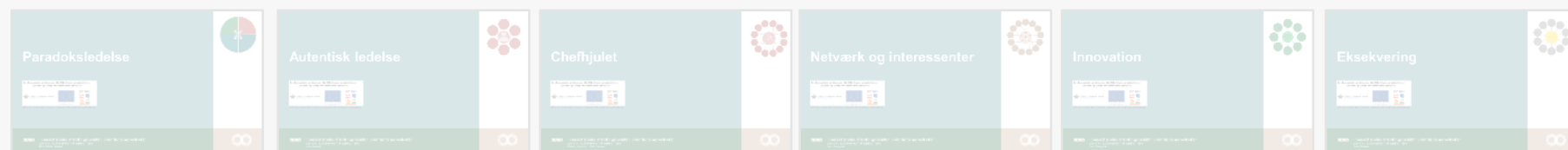
Procesværktøj
6 procespile
28 udsagnskort
Graf



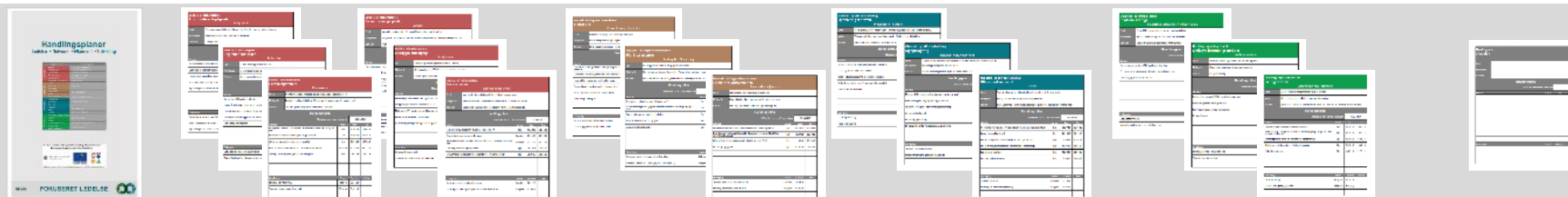
Vejledninger til
landmand og rådgiver



Seks ledelsesmodeller



Eksempler på
handlingsplaner



24 + 4 udsagnskort

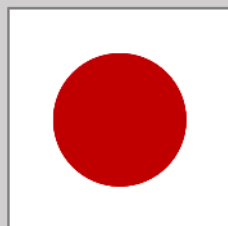
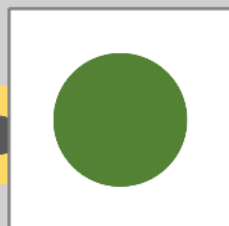
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|--|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|--|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>1 Ledelse – af medarbejdere Værdier</p> <p>Vi beslutter og handler alle i overensstemmelse med virksomhedens værdier</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>2 Ledelse – af medarbejdere Arbejdsplads</p> <p>Jeg formår at tiltrække, fastholde og udvikle kvalificeret arbejdskraft</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>3 Ledelse – af medarbejdere Lederrollen</p> <p>Mine ledelseskompetencer passer til virksomhedens behov</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>4 Ledelse – af medarbejdere Arbejdsrutiner</p> <p>Mine medarbejdere forstår deres arbejdsopgaver og ved, hvordan de skal løse dem</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>5 Ledelse – af medarbejdere Kompetencer</p> <p>Mine medarbejdere har de rette kompetencer i forhold til deres ansvar</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>6 Ledelse – af medarbejdere Kommunikation - intern</p> <p>Vi har tillid og gode relationer i virksomheden</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>7 Ledelse – af medarbejdere JOKER</p> <p>?</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>5 Ledelse Kompetencer</p> <p>Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne Danmark og Europa investerer i landdistrikterne</p> <p>Min og Fællesministeriet LDP 2020</p> |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1 Netværk – i dialog med omverdenen Viden</p> <p>Jeg deltager i netværk med kollegaer og bruger inspiration herfra i min ledelse</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>2 Netværk – i dialog med omverdenen Sparring</p> <p>Jeg får sparring til mine ledelsesopgaver</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>3 Netværk – i dialog med omverdenen Inspiration</p> <p>Jeg deltager i netværk udenfor landbruget for at få inspiration til at udvikle min virksomhed</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>4 Netværk – i dialog med omverdenen Inddragelse</p> <p>Jeg inddrager interessenter for at opnå mine mål og udvikle virksomheden</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>5 Netværk – i dialog med familien Dialog</p> <p>Jeg diskuterer og er i dialog med nære relationer om virksomheden</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>6 Netværk – i dialog med omverdenen Kommunikation - eksternt</p> <p>Jeg fortæller om min virksomhed og hvad vi laver</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>7 Netværk – i dialog med omverdenen JOKER</p> <p>?</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>1 Netværk Viden</p> <p>Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne Danmark og Europa investerer i landdistrikterne</p> <p>Min og Fællesministeriet LDP 2020</p> |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1 Økonomi – og drift af et landbrug Produktion</p> <p>Jeg har styr på produktionen lige nu</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>2 Økonomi – og drift af et landbrug Målstyring</p> <p>Mine medarbejdere kender og arbejder efter produktionsnøgletal</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>3 Økonomi – og drift af et landbrug Kapacitet</p> <p>Jeg udnytter virksomhedens produktionsanlæg, maskiner og ressourcer optimalt</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>4 Økonomi – og drift af et landbrug Nøgletal</p> <p>Jeg skaber overblik og styrer efter nøgletal indenfor produktion, kapacitet og økonomi</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>5 Økonomi – og drift af et landbrug Risici</p> <p>Jeg arbejder med risikovurdering på virksomheden</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>6 Økonomi – og drift af et landbrug Handel</p> <p>Jeg har en plan for indkøb og salg</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>7 Økonomi – og drift af et landbrug JOKER</p> <p>?</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>7 Økonomi Joker</p> <p>Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne Danmark og Europa investerer i landdistrikterne</p> <p>Min og Fællesministeriet LDP 2020</p> |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1 Udvikling – at få ting til at ske Potentialer og udfordringer</p> <p>Jeg afdækker potentialer og udfordringer i virksomheden løbende</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>2 Udvikling – at få ting til at ske Trends</p> <p>Jeg opsøger viden om nye trends og tendenser</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>3 Udvikling – at få ting til at ske Vision</p> <p>Jeg har kommunikeret virksomhedens vision ud til alle</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>4 Udvikling – at få ting til at ske Forretningsområder</p> <p>Jeg overvejer nye forretningsområder i udviklingen af virksomheden</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>5 Udvikling – at få ting til at ske Eksekvering</p> <p>Jeg følger op på strategi, mål og handlingsplaner for alle initiativer</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>6 Udvikling – at få ting til at ske Med- og modspil</p> <p>Jeg får med- og modspil fra rådgivere og andre samarbejdspartnere</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>7 Udvikling – at få ting til at ske JOKER</p> <p>?</p> <p>Hvor ligger du på en skala fra 1 til 6? Giv dit bud!</p> <table border="1"> <tr><td>Helt i top</td><td>Næsten opfyldt</td><td>Opfyldt delvis</td><td>Mangler en del</td><td>Mangler meget</td><td>Helt i bund</td></tr> <tr><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table> | Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | <p>1 Udvikling Potentialer og udfordringer</p> <p>Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne Danmark og Europa investerer i landdistrikterne</p> <p>Min og Fællesministeriet LDP 2020</p> |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helt i top | Næsten opfyldt | Opfyldt delvis | Mangler en del | Mangler meget | Helt i bund | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Seks procespile



SEGES

1. KONTRAKTEN



2. STÆRK & SVAG



3. VIGTIGHED & MOTIVATION



4. VÆLG

| Ledelse - af medarbejdere | Netværk - i dialog med omverdenen | Økonomi - og drift af et landbrug | Udvikling - af tilgang til land |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

5. HANDLINGSPLANER

Saml op på de datoer i handlingsplanerne, hvor der skal laves opfølgning

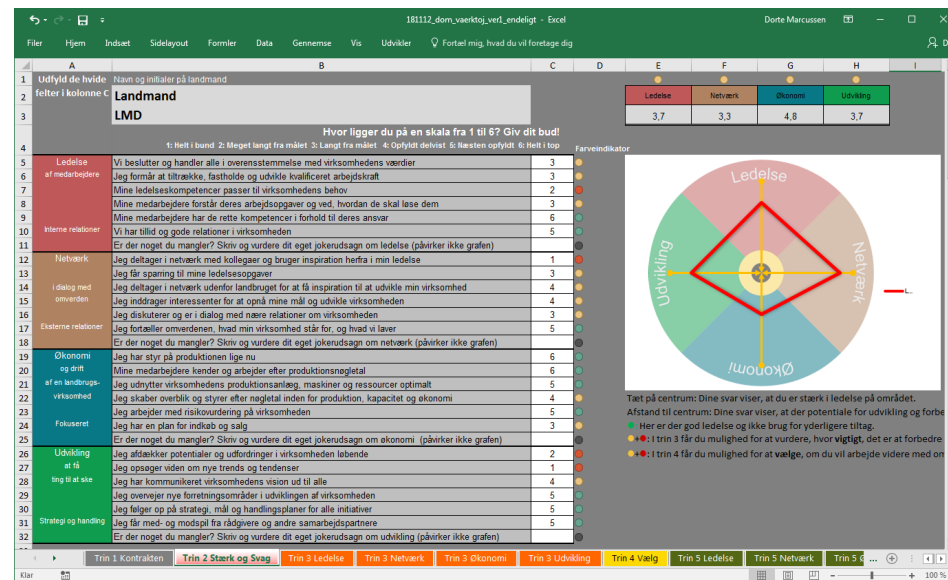
| Handlingsplan | Mål | Deadline | Opfølgning | År | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------|----------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|------|-----|-----|-----|--|--|
| | | | | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Juni | Juli | Aug | Sept | Okt | Nov | Dec | | |
| Ledelse | Plan 1 | | Plan Dato Ansvar Udført dato | | | | | | | | | | | | | | |
| Netværk | Plan 2 | | Plan Dato Ansvar Udført dato | | | | | | | | | | | | | | |
| Økonomi | Plan 3 | | Plan Dato Ansvar Udført dato | | | | | | | | | | | | | | |
| Udvikling | Plan 4 | | Plan Dato Ansvar Udført dato | | | | | | | | | | | | | | |

6. OPFØLGNING



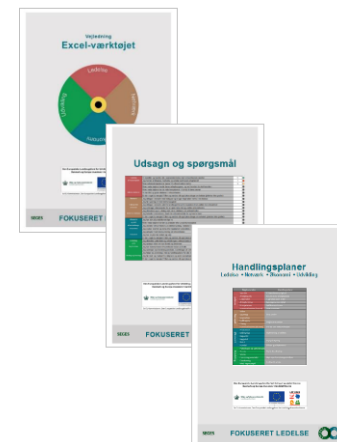
Udgangspunktet

- Indtastninger i [Trin 2 Stærk og svag] fra hjemmeopgaven
- Anbefaling til brug af Excel-værktøjet i Fokuseret Ledelse:
 - Brug **Udsagn og spørgsmål** til at sætte tankerne i gang og kvalificere dit svar
 - Hav en **sparringspartner** ved din side til at stille spørgsmål og udfordre dig



Anbefaling til brug af Excel-værktøjet i Fokuseret Ledelse

- Brug vejledning
- Brug Udsagn og Spørgsmål til at sætte tankerne i gang og kvalificere dit svar
- Hav en sparringspartner ved din side til at stille spørgsmål og udfordre dig
- Brug det med kollegaerne i din erfa-gruppe
- Lad dig inspirere af eksemplerne på handlingsplanerne
- Få hele pakken – kombinere Excel-værktøjet med en proces i af en rådgiver i Fokuseret Ledelse



Forventninger til forløbet

Trin 1 Kontrakten efterfølgelse af:

Trin 2 Stærk og svag. Her skal landmanden vurdere sit ledelsesniveau via 28 udsagn

Trin 3 Vigtighed og motivation. Der arbejdes videre med de udsagn, hvor der er potentiale for at løfte ledelsen

Trin 4 Vælg. Nu skal der prioriteres mellem de områder, som er vigtige og/eller som landmanden har en høj motivation for at arbejde med

Trin 5 Handlingsplaner. Der laves handlingsplan for et område, som du har valgt at arbejde videre med

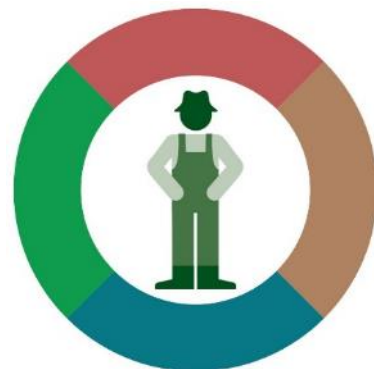
Trin 6 Opfølgning. Her er der mulighed for at lave en samlet oversigt over, hvornår der skal laves opfølgning på handlingsplanerne

Tidsplanen for forløbet skal aftales. Hvor langt når I ved dette møde? Skal der efterfølgende være flere møder?



Landmandens opgaver

- Åbenhed overfor at diskutere roller, ansvar, styrker, svagheder.
- Ærlighed og realisme i forhold til egne evner og ressourcer
- Vilje til at ændre på tingene
- Vilje til samarbejde om handlinger og opfølgning.
- Overskud til at nå mere end de daglige rutiner i produktionen.



Brug

Udsagn og spørgsmål

| | | | |
|---|--|---|--------------------------|
| Ledelse af medarbejdere | Vi bestiller og handler alle i overensstemmelse med virksomhedens værdier | 5 | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg formår at tiltrække, fastholde og udvikle kvalificeret arbejdskraft | 1 | <input type="checkbox"/> |
| | Mine ledelseskompetencer passer til virksomhedens behov | 3 | <input type="checkbox"/> |
| Mine medarbejdere | Mine medarbejdere formår deres arbejdsopgaver, og ved hvordan de skal løse dem | | <input type="checkbox"/> |
| | Mine medarbejdere har de rette kompetencer i forhold til deres ansvar | | <input type="checkbox"/> |
| Vi har tid og gode relationer i virksomheden | Vi har tid og gode relationer i virksomheden | | <input type="checkbox"/> |
| | Er der noget du mangler? Skriv og vurder dit eget afsættelsags om ledelse (gælder ikke grafen) | | <input type="checkbox"/> |
| Netværk | Jeg delager i netværk med kolleger og bruger inspiration herfra i min ledelse | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg får sparring til mine ledelsesopgaver | | <input type="checkbox"/> |
| Udvikling med omverden | Jeg delager i netværk udenfor landbruget for at få inspiration til at udvikle min virksomhed | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg indtager initiativer for at opnå mine mål og udvikle virksomheden | | <input type="checkbox"/> |
| Forståelse af omverden | Jeg diskuterer og er i dialog med andre ledere om virksomheden | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg fortæller omvirksomheden, hvad min virksomhedstilbud er og hvad vi lever | | <input type="checkbox"/> |
| | Er der noget du mangler? Skriv og vurder dit eget afsættelsags om netværk (gælder ikke grafen) | | <input type="checkbox"/> |
| Økonomi og use af en virksomheds ressourcer | Jeg har styr på produktionen lige nu | | <input type="checkbox"/> |
| | Mine medarbejdere kender og arbejder efter produktionsregler | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg sikrer effektiv og styrer efter reguleret en produktion, kapacitet og økonomi | | <input type="checkbox"/> |
| Fleksibilitet | Jeg arbejder med tilpasning af virksomheden | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg har en plan for indtækt og sælg | | <input type="checkbox"/> |
| Udvikling af bl. ting til at ske | Er der noget du mangler? Skriv og vurder dit eget afsættelsags om økonomi (gælder ikke grafen) | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg afsætter personale og udfordringen i virksomheden løbende | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg sparer uden om nye lands og landemærker | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg har kommunikation virksomheden uden ud af alle | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg overvejer nye forretningsområder i udviklingen af virksomheden | | <input type="checkbox"/> |
| Strategi og handling | Jeg følger op på strategi, mål og handlingsplaner for alle indsatser | | <input type="checkbox"/> |
| | Jeg får med- og modpart fra rådgivere og andre samarbejdspartnere | | <input type="checkbox"/> |
| | Er der noget du mangler? Skriv og vurder dit eget afsættelsags om udvikling (gælder ikke grafen) | | <input type="checkbox"/> |

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne: Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

SEGES

FOKUSERET LEDELSE



Handlingsplaner

Ledelse • Netværk • Økonomi • Udvikling

| | Nøglesområder | Handlingsplaner |
|-----------|-----------------------------|----------------------------|
| Ledelse | Værdier | Få værdierne på plads |
| | Arbejdsplads | En attraktiv arbejdsplads |
| | Ledelsesfilosofi | Tag rollen som leder |
| | Arbejdsrutiner | Læg opgaverne rigtigt |
| | Kompetencer | Løb kompetencer |
| Netværk | Kommunikation (internt) | Snak sammen |
| | Viden | |
| | Sparring | Brug andre |
| | Inspiration | |
| | Inddragelse | |
| Økonomi | Dialog | Fløj interessenter |
| | Kommunikation (ekstern) | Fortæl om virksomheden |
| | Produktion | |
| | Målstyring | Optimering af driften |
| | Kapacitet | |
| Udvikling | Nøgletal | Styr på styring |
| | Risiko | |
| | Handel | Bliv en god købsmand |
| | Potentialer og udfordringer | |
| | Trends | Styrk din strategi |
| | Vision | |
| | Forretningsområder | Dyk nye forretningsområder |
| | Eksekvierung | |
| | Med- og modpart | Få ting til at ske |

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne: Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

SEGES

FOKUSERET LEDELSE



Tegn din graf Stærk og Svag

Navn _____

Dato _____



Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne: Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

SEGES

FOKUSERET LEDELSE



Ledelse – af medarbejdere
Netværk – i dialog med omverden
Økonomi – og drift af et landbrug
Udvikling – at få ting til at ske

5 og 4 – Tæt på centrum – du har en fokuseret ledelse
3 og 2 – Længere fra centrum – du kan med fordel fokusere mere
1 og 0 – Længst fra centrum – du bør få større fokus på området

Mere viden

SEGES



Mere viden

- [Landbrugsinfo.dk>Ledelse>Fokuseret ledelse](https://landbrugsinfo.dk/Ledelse/Fokuseret-ledelse)
- [Inspirationskataloget Fokuseret Ledelse](#)

SEGES

EN VEJ TIL SUCCES I LANDBRUGET
FOKUSERET LEDELSE

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



 **SEGES**

Fokuseret Ledelse - en vej til succes i landbruget

Vælg et forløb i **Fokuseret Ledelse**, hvis du vil have:

- dialog om, hvor dine **stærke** og **svage** sider er som leder **i dag**
- overblik over, hvor det er **vigtigt** for dig at løfte ledelsen
- indsigt i, hvor **motiveret** du er for at løfte et ledelsesområde
- prioritereret og **valgt** de ledelsesområder ud du vil løfte
- **sparring** på, hvad du vil opnå ved at fokusere på din ledelse
- **råd** om mulighederne for at løfte din ledelse
- **viden** om barriererne, der hæmmer løft af ledelse
- sat konkrete **handling**er i værk, så du kan løfte ledelsen på **fremtidens landbrug**